

Relations industrielles Industrial Relations



L'absentéisme hospitalier au Québec : aspects culturels et socio-démographiques

Absenteeism Among Hospital Employees in Québec: Some Sociodemographical and Cultural Aspects

Shimon L. Dolan, André Arsenault, Jean-Paul Lizotte et Lucien Abenhaim

Volume 38, numéro 1, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029326ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029326ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dolan, S. L., Arsenault, A., Lizotte, J.-P. & Abenhaim, L. (1983). L'absentéisme hospitalier au Québec : aspects culturels et socio-démographiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(1), 45–57. <https://doi.org/10.7202/029326ar>

Résumé de l'article

Cet article porte sur certains aspects de l'absentéisme en milieu hospitalier au Québec. L'intérêt principal ici réside dans la remise en question de certaines pratiques analytiques.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

L'absentéisme hospitalier au Québec

Aspects culturels et socio-démographiques

Shimon L. Dolan

André Arsenault

Jean-Paul Lizotte

Lucien Abenhaim

Cet article porte sur certains aspects de l'absentéisme en milieu hospitalier au Québec. L'intérêt principal ici réside dans la remise en question de certaines pratiques analytiques.

Les données de Statistique Canada tendent à montrer que chaque semaine, environ 745,000 travailleurs (7,6% de la main-d'oeuvre) sont absents, au moins une partie de la semaine, de leur travail¹. On estime que chaque jour 282,000 personnes (2.8% de la main-d'oeuvre) s'absentent dans les industries canadiennes, pour de multiples raisons. La moyenne d'absence par année et par personne, est de 12,7 jours pour les 9,8 millions de travailleurs canadiens. Évalué en termes strictement économiques, le coût minimal de ces absences serait de \$5,5 milliards².

Bien que le nombre de jours d'absence ne soit pas considéré comme un symptôme de mécontentement social aussi spectaculaire que la grève, il est 11 fois supérieur aux absences dues à des conflits de travail^{3,4}.

• DOLAN, Shimon L., professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

ARSENAULT, André, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.

LIZOTTE, Jean-Paul, assistant de recherche, École de relations industrielles, Université de Montréal.

ABENHAİM, Lucien, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.

1 G. SANDERSON, "Absenteeism, its Extent, Causes and Costs", Ottawa, 1979, p. 2 (rapport non publié).

2 E. BANISTER, "Health, Fitness and Productivity", *The Labour Gazette*, 1978, Vol. 78, No. 9, p. 403.

3 R. OSLER, "The "Days Off" that Cost Firms Billions a Year", *The Financial Post*, 22 oct. 1977, 3 p.

4 G. SANDERSON, *Op. cit.*

Relat. ind., vol. 38, no 1, 1983 © PUL ISSN 0034-379 X

Une étude réalisée pour le compte du ministère du Travail de l'Ontario⁵ auprès des employeurs indiquait que plus du 1/3 des répondants estimaient avoir des problèmes d'absentéisme dans leurs entreprises mais que moins de 20% d'entre eux cumulaient des statistiques⁶. De plus, moins de 25% s'étaient penchés suffisamment sérieusement sur la question afin d'en déterminer les causes. Quelle que soit la gravité que l'on accorde au phénomène de l'absentéisme, il n'en demeure pas moins un phénomène suffisamment important, au moins en termes quantitatifs, pour que l'on se pose des questions à son sujet, sur sa signification. C'est ce qu'on fait nombre de chercheurs et c'est également ce que nous faisons dans l'étude présentée ici, mais en nous attachant particulièrement à démontrer que les modèles basés sur la corrélation linéaire ne sont plus adéquats.

LES VARIABLES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET L'ABSENTÉISME: ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE

Une grande partie de la littérature sur l'absentéisme s'intéresse au rôle joué par certaines variables socio-démographiques. Ces études ont, pour la plupart, tenté d'établir une corrélation entre les facteurs individuels et l'absentéisme dans le but d'identifier — voir de repérer — un type de personnes dites «absentéistes»⁷. Cependant, la conceptualisation du phénomène de l'absentéisme reste en général bien pauvre, se bornant à des relations linéaires simples⁸. Rares sont les études qui ont placé les variables démographiques à l'intérieur de modèles faisant valoir l'interaction des nombreux facteurs, dont certains peuvent émaner du travail⁹. La plupart se sont limités à

5 G. ROBERTSON, "Absenteeism and Labour Turnover in Selected Ontario Industries", *Relations Industrielles*, 1979, Vol. 34, No. 1, pp. 86-107.

6 Aux États-Unis, HEDGES (1973), avec un échantillon de 500 entreprises, constatait lui aussi que moins de 40% des entreprises étudiaient les données d'absentéisme, J. HEDGES, "Absence from Work. A Look at Some National Data", *Monthly Labor Review*, 1973, 93, pp. 24-30.

7 Voir L. PORTER, R. STEERS, "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, 1973, 80, 154-165; P.M. MUCHINSKY, "Human Resource Management of Employee Absenteeism", dans V.V. VESEY, G.S. HALL, (eds): *The New World of Managing Human Resources*, California Institute of Technology, 1979, II 6.01-6.16.

8 J.K. CHADWICK-JONES, «L'absentéisme dans le contexte canadien», *Travail Canada*, juillet 1980, 33 p.

9 Voir E.A. LOCKE, "The Nature and Causes of Job Dissatisfaction", dans DUNNETTE, M.D., (ed): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1976.

une analyse centrée sur la relation «cause à effet» qui, du reste, est toujours plus ou moins sujette à caution¹⁰.

C'est en démontrant la complexité des relations entre les variables socio-démographiques et l'absence, que nous arriverons à une meilleure compréhension du phénomène.

L'exemple le plus éloquent de ce principe a été soulevé dans la revue de la littérature sur la relation entre le sexe et l'absence¹¹. Le résultat généralement exposé à l'effet que les femmes seraient plus souvent absentes du travail que les hommes est masqué par de nombreux facteurs «modérateurs» associés à la variable sexe. L'âge, le statut civil, les responsabilités familiales sont autant de facteurs liés au sexe dont on tient compte souvent pour «qualifier» l'absentéisme féminin que l'on «comprendrait» pour des raisons d'ordre social ou familial. Mais d'autres facteurs d'emploi tels que le niveau occupationnel, le contenu de la tâche (facteurs intrinsèques) et son contexte (facteurs extrinsèques), compte tenu de la discrimination présente dans le milieu de travail à l'égard des femmes, sont peut-être tout autant responsables du désintérêt manifesté pour l'absentéisme féminin¹².

L'âge est, de la même façon, en relation avec l'ancienneté, la santé et l'identification au travail. L'éducation est aussi étroitement liée au salaire, au niveau occupationnel et donc notamment au contenu de la tâche.

Considérer l'une de ces variables indépendamment des multiples dimensions qui y sont associées constitue donc une erreur de conceptualisation importante.

Nous avons tenté de décrire dans notre échantillon, ces différentes interrelations afin de mieux comprendre la complexité du phénomène «absentéisme» et de rejeter les relations causales linéaires simples fréquemment proposées dans la littérature.

MÉTHODOLOGIE

Sujets

1200 employés de huit hôpitaux du Québec ont participé à une étude sur les effets du stress au travail sur la santé des individus et des organisations. Un questionnaire a été développé pour mesurer les dimensions in-

¹⁰ Voir l'excellente synthèse dans: J.P. LIZOTTE, «Analyse des prédicteurs individuels et organisationnels de l'absentéisme à différents niveaux d'agrégation», Mémoire de M.Sc., Université de Montréal, 1981.

¹¹ Voir: N. NICHOLSON, "The Influence of Social, Organizational, and Biographical Factors on Female Absence", *Journal of Management Studies*, 1976 (13): 234-254.

¹² J.P. LIZOTTE, *Op. cit.*, 1981.

trinsèques et extrinsèques de la tâche, quelques caractéristiques individuelles, certaines plaintes somatiques et psychologiques et certains comportements de fuite. Les conséquences organisationnelles objectives (i.e.: absentéisme, turn-over, accidents, griefs) et la «performance» des sujets évalués par leurs supérieurs (PSES), ont été recueillis directement dans les fichiers du personnel. Les conséquences individuelles objectives ont été appréciées par un examen physique de tous les sujets¹³.

Un sous-échantillon de 407 employés, pour lesquels des données ont pu être recueillies sur l'absentéisme, et provenant de 6 hôpitaux, a été utilisé dans la présente étude.

Mesures

«L'absence» a été définie comme la fréquence d'absences dans l'année, sans égard à leur durée. Cette mesure est souvent considérée comme l'indicateur le plus fiable au plan psychométrique¹⁴. Nous avons inclus dans notre définition des absences les catégories suivantes: accident, absence injustifiée, maladie, absence non payée et absence payée, ce qui exclut donc les vacances et congés de semaine. Nous ne nous sommes en effet pas intéressés spécifiquement à ce que l'on considère souvent comme le seul véritable «absentéisme», c'est-à-dire les absences «injustifiées».

Nous avons retenu des types de catégories de variables indépendantes: (1) les variables socio-démographiques classiques: âge, sexe, état civil et éducation, (2) les variables d'emploi: hôpital, ancienneté, salaire et temps supplémentaire.

Caractéristiques de l'échantillon

Le milieu hospitalier étant caractérisé par un type d'employé présentant des particularités au niveau socio-démographique, il sera important de retenir dans l'élaboration de nos analyses, les caractéristiques de notre échantillon (tableau 1).

¹³ Voir S. DOLAN, A. ARSENAULT et L. ABENHAIM, "Individual and Organizational Consequences of Stress at Work: Selected Empirical findings", *Current and Future Perspectives in Canadian Industrial Relations — 17th Annual Meeting of CIRA*, Université Laval, 1981, 525-447.

¹⁴ Voir P.M. MUCHINSKY, "Employee Absenteeism: A Review of the Literature", *Journal of Vocational Behavior*, 1977, 10, 316-340.

Il ne faut pas s'étonner de la proportion élevée (83,8%) de femmes représentées dans notre échantillon, elle correspond en gros à celle qui existe dans le milieu hospitalier, compte tenu des catégories occupationnelles touchées par l'étude. Le reste du tableau confirme que les employés sont en général d'âge moyen, ont un diplôme collégial et sont, le plus souvent, mariés.

RÉSULTATS

Au nombre des variables socio-démographiques, la variable «sexe» présente pour la recherche actuelle, un intérêt particulier. L'analyse de variance confirme la relation généralement retrouvée dans la littérature à l'effet que les femmes s'absentent plus souvent (8.5 comparé à 6.3 occasions) que les hommes (Voir tableau 2).

L'analyse des moyennes d'absences selon le sexe et le statut civil fournit des résultats intéressants dans la mesure où l'on constate que les femmes mariées s'absentent beaucoup plus souvent (9.9 occasions) que les femmes célibataires (7.1 occasions). Cette relation est d'autant plus intéressante que chez l'homme la tendance s'inverse, les célibataires s'absentant plus souvent (7.2 occasions) que les hommes mariés (6.2 occasions). (tableau 3)

On peut donc considérer qu'il existe une interaction entre le sexe et les rôles sociaux et familiaux au chapitre de l'absentéisme. Pour un même statut marital, les deux sexes diffèrent dans le comportement dit de fuite.

L'examen de la relation âge-absence n'apparaît pas être statistiquement significative. Tout au plus peut-on observer, suivant l'inspection des moyennes, un certain profil, les gens d'âge moyen (30-49 ans) étant légèrement plus souvent absents. Ce profil, si on le croise avec le sexe, indique que les femmes de cette catégories d'âge accentuent cette tendance. Une interprétation intuitive peut être proposée, à l'effet qu'une fois de plus, les responsabilités familiales de la femme à cet âge, justifieraient ce comportement d'absence.

L'éducation se révèle être une autre variable permettant de qualifier le comportement d'absence. La relation présentée au tableau 4 montre une diminution de la fréquence d'absences avec l'augmentation du niveau d'éducation.

L'examen de la moyenne d'absences selon le sexe et le niveau d'éducation indique que les femmes sont systématiquement plus souvent absentes que les hommes, même à un niveau de scolarité élevé (tableau 5). Il serait de

toute première importance de vérifier si, à niveau de scolarité égal, les tâches des hommes et des femmes comportent bien les mêmes intérêts — ce qui est loin d'être sûr. Le tableau 5 semble bien indiquer que non seulement l'absentéisme moyen diffère entre les sexes, ce que nous savions déjà, mais qu'il régresse de façon parallèle en fonction du niveau de scolarité. Il ne semble pas exister d'interaction à ce niveau.

Au plan des variables de l'emploi, la stratification par catégorie d'hôpital présente un intérêt particulier et fait ressortir des caractéristiques fort intéressantes.

Les hôpitaux anglophones de Montréal présentent un profil similaire avec une tendance à un taux d'absence relativement faible. Les hôpitaux de Sherbrooke présentent une répartition d'absences plus étalées entre les différentes classes de fréquence. Enfin, les hôpitaux francophones de Montréal étudiés se distinguent nettement par une tendance marquée sur un taux de fréquence supérieur (tableau 6).

Il y a peu à dire sur l'ancienneté, sinon que sa relation avec l'absence n'est pas significative. Il se peut que le sentiment d'appartenance favoriserait un niveau d'absences faible chez certains anciens, qui serait compensé par ceux qui sont peut-être «désillusionnés» par leur travail au cours des années.

Le salaire tel que rapporté par l'individu est corrélé négativement à la fréquence d'absence ($r = -.16$; $p = .001$).

L'absence de variance montre une décroissance des absences avec l'augmentation du salaire (tableau 7).

Le tableau 8 montre que la fréquence d'absences est inférieure chez ceux qui font du temps supplémentaire comparativement à ceux qui n'en font pas. Cependant, l'accroissement du nombre d'heures supplémentaires n'entraîne pas de changement significatif dans la fréquence des absences.

DISCUSSIONS ET CONCLUSIONS

L'objectif visé a été essentiellement d'apporter une contribution à l'approche classique de l'étude du lien entre l'absentéisme et les variables socio-démographiques en général à partir d'un échantillon tiré du milieu hospitalier.

Après avoir insisté sur le caractère linéaire simple et bivarié de certaines recherches portant sur la relation entre sexe et absence, les résultats rapportés ici, bien que limités par la nature de notre échantillon, indiquent certai-

nes pistes de recherche qui justifient des analyses plus complexes portant notamment sur l'effet concomitant des responsabilités familiales, de l'importance «centrale» du travail, des facteurs propres au contenu des tâches, etc. Seule une étude plus élaborée pourra permettre de mettre en lumière ce que nous avons tenté d'effectuer en regard d'une «redéfinition de l'absentéisme féminin».

D'autres variables socio-démographiques comme l'éducation, l'âge et le statut civil ouvrent également des perspectives intéressantes de recherche, qui permettront de tenir compte de la multiplicité des facteurs en cause et de la complexité non nécessairement linéaire de leur inter-relations.

Le salaire tel que rapporté par l'individu s'est lui aussi révélé significatif, mais les interprétations de ces conclusions sont délicates en regard de la multiplicité des facteurs (comme responsabilité, éducation, statut civil, etc.) qui encore une fois, interfèrent avec cette variable.

Nos données sur le temps supplémentaire viennent infirmer le modèle de Gowler à l'effet que plus une personne fait de temps supplémentaire, plus elle s'absente¹⁵. Nous retrouverons une relation inverse où les gens ne faisant pas de temps supplémentaire s'absentent plus souvent.

Ici encore, nous sommes loin d'une relation causale simple telle que présentée habituellement dans la littérature. Il est évident que d'autres facteurs sont impliqués, à tout le moins dans le milieu étudié, tel par exemple, les occupations touchées par le temps supplémentaire, sans compter les multiples interactions possibles avec les variables socio-démographiques.

L'analyse au niveau organisationnel entre les hôpitaux francophones et anglophones de Montréal donne des résultats tout aussi intéressants. On observe des différences marquées dans la distribution des taux d'absence qui peuvent indiquer des différences importantes entre les hôpitaux de diverses cultures et milieux. Tout se passe comme si les hôpitaux de Sherbrooke présentaient un profil intermédiaire entre l'oligo-absentéisme des anglophones et l'absentéisme plutôt flagrant des hôpitaux francophones de Montréal. On peut penser au contrôle social mais il faudrait aussi être en mesure de tenir compte de la structure socio-démographique de ces deux derniers milieux rendant ainsi compte de la complexité du phénomène.

Les éléments de problématique suggérés par la revue initiale de la littérature a donc orienté, en partie, l'exploitation de nos données. En effet, la littérature illustre l'effet que le niveau d'analyse peut avoir sur l'interprétation des résultats observés. Par voie de conséquence, le niveau d'analyse in-

¹⁵ D. GOWLER, "Determinants of Supply of Labor to the Firm", *J. of Management Studies*, 1969 (g), 73-75.

fluencera l'élaboration de protocoles de recherche appliquée sur l'absentéisme; ceux-ci doivent incorporer les éléments critiques à la compréhension de ce problème complexe. Les caractéristiques du milieu étudié, tel qu'illustré à l'échelle limitée de notre étude font apparaître cette complexité qui serait passée inaperçue si l'échantillon avait été pris dans un seul hôpital ou dans un groupe homogène d'hôpitaux.

Conséquemment, le degré de variance à priori recherché dans la constitution d'un échantillon empirique apparaît tout aussi critique que le choix de modèles analytiques qui vont au-delà de la revue systématique des coefficients de corrélation linéaire. Si tant est qu'il est qu'il existe, en matière d'absentéisme un complexe culturel et socio-démographique.

Tableau 1
Répartition de l'échantillon selon les variables
socio-démographiques

<i>Variable</i>		<i>%</i>	<i>Nombre</i>
Sexe	Femmes	83.8	341
	Hommes	16.2	66
Âge	20-29	33.7	137
	30-39	35.4	144
	40-49	19.2	78
	50 +	11.6	47
Éducation	0-8	6.2	25
	9-12	17.7	72
	Collégial	57.5	234
	Université	18.4	75
Statut civil	Marié(e)	48.4	196
	Célibataire	38.5	156
	Séparé(e)	10.9	44
	Veuf(ve)	2.2	9

Tableau 2
Absences selon le sexe

<i>Fréquences d'absences</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
Femme	8.5	0.4	336
Homme	6.3	0.8	65
<i>Analyse de variance</i>	<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes	1	264.5	F = 4.9*
Intra-groupes	399	53.8	
Total	400		

*p < .05

Tableau 3
Le sexe et le statut social

<i>Sexe</i>	<i>Statut social</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
Femme		8.5	0.4	334
	Mariée	9.9	0.7	144
	Célibataire	7.1	0.5	140
	Séparée	8.0	1.1	41
	Veuve	9.1	2.7	9
Homme		6.3	0.8	65
	Marié	6.2	0.8	49
	Célibataire	7.2	1.9	16
	Total			399
<i>Analyse de variance</i>		<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes		1	259.3	F = 4.8*
Intra-groupes		397	54.0	
Total		398		

*p < .05

Tableau 4
Absences selon l'éducation

<i>Niveau d'éducation</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
5-8	11.0	1.3	24
9-12	9.0	0.8	71
Collégial	8.2	0.5	230
Université	6.2	0.8	75
Total			400

<i>Analyse de variance</i>	<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes	3	171.2	
Intra-groupes	397	51.3	F = 3.2*
Total	399		

*p < .05

Tableau 5
Absences selon le sexe et l'éducation

<i>Sexe</i>	<i>Éducation</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
Femme		8.5	0.4	335
	5-8	11.2	1.4	15
	9-12	9.6	0.9	63
	Collégial	8.5	0.5	199
	Université	6.4	0.9	58
Homme		6.3	0.8	65
	5-8	10.6	2.7	9
	9-12	3.8	1.6	8
	Collégial	6.0	0.9	31
	Université	5.5	1.6	17
Total				400

<i>Analyse de variance</i>	<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes	1	262.6	
Intra-groupes	398	53.9	F = 4.9*
Total	399		

*p < .05

Tableau 6
Tableau croisé de la fréquence d'absences
et des hôpitaux regroupés

	<i>Fréquence d'absences (nombre d'occasions)</i>							
	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-15	16-
Anglophones	25	31	40	27	15	10	9	5
Montréal %	15.4	19.1	24.7	16.7	9.3	6.2	5.6	3.1
Sherbrooke	5	16	11	20	16	7	16	9
%	5.0	16.0	11.0	20.0	16.0	7.0	16.0	9.0
Francophones	2	0	6	9	19	22	38	33
Montréal %	1.6	0	4.7	7.0	14.7	17.1	29.5	25.6
Total	32	47	57	56	50	39	63	47
%	8.2	12.0	14.6	14.3	12.8	10.0	16.1	12.0

Tableau 7
Absences selon le salaire

<i>Salaire</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
Moins \$10,000	9.7	0.6	155
10,001-14,999	8.4	0.8	100
15,000-19,999	6.8	0.7	87
20,000 +	5.5	0.7	59
Total			401

<i>Analyse de variance</i>	<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes	3	311.9	F = 5.9*
Intra-groupes	397	52.4	
Total	400		

*p < .05

Tableau 8
Absences selon le temps supplémentaire

<i>Temps supplémentaire</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Erreur type de la moyenne</i>	<i>Nombre</i>
Aucun	9.5	0.5	254
1-5 heures	5.7	0.6	49
6-10 heures	5.5	0.8	45
11 heures +	6.0	0.9	53
Total			401

<i>Analyse de variance</i>	<i>Degrés de liberté</i>	<i>Carrés moyens</i>	
Inter-groupes	3	447.8	F = 8.7*
Intra-groupes	397	51.3	
Total	400		

*p < .05

Absenteeism Among Hospital Employees in Quebec: Some Sociodemographical and Cultural Aspects

Research on sociodemographical and cultural determinants of work absenteeism has been plagued with empirically inconsistent results. It has been suggested that the failure to analyze the data beyond a simple linear bivariate approach, as well as insufficient levels of aggregation (eg: individual without organizational units) is possibly responsible for the inconsistencies.

This study was designed to demonstrate these deficiencies. Although the study is limited in scope, an attempt has been made to compare and contrast the different results that could be obtained when a linear, as opposed to interactive, approach is used. And further, it raises many questions concerning the adequacy of published research which attributes absenteeism to sociodemographical characteristics without delving into the real complexity of this phenomenon.

Four hundred seven (407) subjects employed in six Québec hospitals, representing a wide variety of occupations, participated in this study. Personal and sociodemographical characteristics were obtained from questionnaires administered in the course of another research project carried out by the authors.

The results show a significant difference in absenteeism depending on the level and type of the analysis performed. For example, it is found that the mean absence rate for the "Francophone hospitals" was significantly higher than that of the "Anglophone hospitals". Cultural reasons are advanced to explain these differences.

At the individual level of analysis, several findings emerge. First, it is shown that sex is an important determinant of absence behavior. Such finding is consistent with other published results, which point out that women have significantly higher rates of absence than men. Yet, when further analysis is undertaken, the concomitant effects of other related sociodemographic variables are more clearly revealed. For example, married women are absent more often than single women while the opposite tendency is found for men. The combined effect of sex and marital status may point to an explanation of absenteeism in terms of "family social responsibility". This explanation differs from that which might be advanced based on the simple analysis of each of these variables treated independently. Further, bivariate analysis of absence by the level of education, shows an inverse relationship between these two variables. However, when the same analysis is repeated, adjusting for sex, it is found that women have systematically higher rates of absence in each category of education. Other relationships found for income, age and absenteeism are also discussed in the text.

The implications of the results are discussed in terms of a research strategy for the conduct of a sociodemographical and cultural study of absenteeism.